



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Contratación de Personas con Discapacidad y Determinación del Impuesto a la  
Renta en Servicios Chan Chan S.A., Trujillo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORAS:

Jara Rodriguez, Sony Jany (ORCID: 0000-0002-1206-9879)

Namoc Romero, Carmen Regina (ORCID: 0000-0001-6763-6853)

ASESOR:

Dr. Moreno Rodríguez, Augusto Ricardo (ORCID: 0000-0003-0789-4644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

TRUJILLO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

### ***A nuestros Padres***

*A nuestros padres, ya que por ellos estamos con vida y podemos realizar todos nuestros sueños, porque siempre nos impulsaron a continuar con nuestra vida y con todas las metas que nos hemos trazado, por confiar en que podíamos lograrlo sin importar cualquier inconveniente, y por ser la base de nuestros valores y principios para poder obtener todo lo que nos estamos proponiendo en nuestra vida. Por ustedes, por lo que fuertes que son y por estar siempre a nuestro lado.*

## **Agradecimiento**

A Dios por mostrarnos el rumbo correcto y brindarnos la serenidad ante situaciones difíciles, y así poder alcanzar las metas trazadas con sabiduría y ahínco.

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de Autenticidad**


Yo Jara Rodriguez Sony Jany, identificada con DNI N° 73257113 y Yo Namoc Romero Carmen Regina, identificada con DNI N° 75454111, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad, con el presente trabajo titulado:

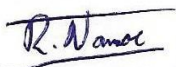
“Contratación de Personas con Discapacidad y Determinación del Impuesto a la Renta en Servicios Chan Chan S.A., Trujillo, 2018.”

Declaramos que el presente trabajo ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas, y toda la documentación que acompaña en la presente investigación es veraz y auténtica.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, plagio, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 12 de diciembre del 2019

  
\_\_\_\_\_  
Jara Rodriguez, Sony Jany  
DNI: 73257113

  
\_\_\_\_\_  
Namoc Romero, Carmen Regina  
DNI: 75454111

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
2.2. Operacionalización de Variables .....	13
2.3. Población, muestra y muestreo .....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
2.6. Métodos de análisis de datos.....	15
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS .....	17
IV. DISCUSIÓN .....	43
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS .....	52

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, año 2018. Para ello se usó el tipo de investigación de nivel descriptivo y el diseño de la investigación no experimental, siendo la muestra la empresa de Servicios Chan Chan S.A., año 2018. Haciendo uso de la técnica de entrevista y análisis documental para la recolección de información. Se concluye que la contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018, ya que al término del ejercicio económico 2018 en la determinación del impuesto a la renta anual fue de 153,334 soles, este monto es sin considerar la aplicación de la deducción adicional y el crédito frente al impuesto a la renta anual; sin embargo, al aplicar estos beneficios el resultado fue de 148,753 soles, el cual beneficia a la empresa.

***Palabras clave:*** Discapacidad, beneficios tributarios, impuesto a la renta.

## **Abstract**

The present work of investigation has the objective of determining the effect of hiring people with disabilities in determining income tax in the company of Services Chan Chan S.A., Trujillo District, year 2018. For this purpose, the type of descriptive level research and the design of the non-experimental research, the sample and the population being the company of Servicios Chan Chan S.A., year 2018. Making use of the interview technique and documentary analysis for the collection of information. It is concluded that the hiring of people with disabilities has a positive effect on the determination of income tax in the services company Chan Chan SA, Year 2018, since at the end of the fiscal year 2018 in the determination of the annual income tax it was 153,334 soles, this amount is without considering the application of the additional deduction and the credit against the annual income tax; However, when applying these benefits, the result was 148,753 soles, which benefits the company.

**Keywords:** Disability, tributary benefits, income tax.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Durante años, en nuestra sociedad y con más claridad en las empresas se han mantenido bajas expectativas en realizar la contratación de una persona con alguna discapacidad, esto sale a relucir por estereotipos implantados en cada persona las cuales tienen la perspectiva de que las personas con discapacidad tienen muchas necesidades y problemas médicos, y a veces es difícil integrarlos en nuestro trabajo en equipo.

Al salir al campo laboral la mayoría enfrenta dificultades en algún momento. Pero para personas que tengan cierta discapacidad, estas barreras son mucho más frecuentes y llegan a tener mayor impacto, la mayoría de veces esa barrera no es simplemente un obstáculo físico.

Es decir que la más básica y que contribuye con las otras barreras es la de la actitud causado por prejuicios y discriminación dentro de la sociedad, viendo la discapacidad como una tragedia personal, como algo que necesita ser curado y una indicación de la falta de disposición de incorporarse en la comunidad.

Los entornos inaccesibles crean discapacidad al crear barreras para la inclusión y los sistemas de comunicación reprimen el paso a la información, la noción y las oportunidades para participar de servicios, o también los problemas que se tengan con estos servicios restringen la participación.

La falta de conocimiento u omisión de las leyes limita la oportunidad de participar en las convocatorias de trabajo, negando en esencia la adaptación a personas calificadas con discapacidad para que puedan realizar funciones del trabajo para el cual han solicitado ser contratados.

Para Diario el Comercio (2018) en nuestro país, hay 3'051.612 personas con alguna discapacidad que es permanente, lo que nos refiere a decir que se representa en un 10,4% del total de todas las personas que habitan en el país, de las cuales el 57% son mujeres y el 43% hombres, lo cual fue mencionado en un censo 2017 (párr. 3).

Así también en el Diario el Correo (2019) menciona que según Claudia Morales es muy importante el poder incluir a todas las personas que tengan alguna discapacidad en los puestos de trabajo, ya que esto va a conllevar a que las mismas empresas tomen la iniciativa y hagan cumplir la equidad e inclusión laboral, puesto que estos son los pilares fundamentales para el aumento corporativo (párr. 2).

Por ello ahora existen empresas que están contratando personas con discapacidad, pero muchas de estas son empresas extranjeras las cuales ya poseen una visión más amplia de cómo lograr incluir a personas con esta limitación.

Ante esta realidad el Estado peruano promulgo la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” la cual busca el poder llegar a generar el marco legal que pueda contener lo relacionado al fomento, amparo y realización, y que estas se deán en condiciones de igualdad, así como también busca que los derechos de las personas con discapacidad, promuevan su desempeño y sean inclusivos de una manera plena y efectiva ya sea en el ámbito político, económico, social, cultural y tecnológico (Ley 29973, 2012, art. 1). En este marco la empresa de Servicios Chan Chan S.A. pertenece al sector de transportes, se dedica al envío de carga a diferentes puntos del norte peruano y se encuentra sujeto a la declaración y pago de impuestos, debido a la cantidad de colaboradores que posee decidió formar parte del proceso de contratación y cuenta con personal con discapacidad. Siendo por ende necesario investigar el efecto en la determinación del impuesto a la renta de la empresa Chan Chan S.A. Año 2018 cuando ha decidido cumplir con la norma contratando a personas con discapacidad.

El trabajo de investigación tiene como justificación que se ha realizado en base a el libro “Metodología de la investigación” de los autores Hernández, Fernández & baptista ( 2014 p.40-41).

Conveniencia: El presente trabajo de investigación, busca analizar la contratación de aquellas personas con discapacidad, y así determinar el efecto de la contratación de estas en la empresa de Servicios Chan-Chan S.A.

Relevancia Social: Los beneficiarios en específico serán las personas con discapacidad ya que de conocerse que el contratarlos no es un impedimento para la empresa, ellos pueden laborar y generar ingresos como otras personas llevando una vida plena.

Implicaciones prácticas: La investigación implica evaluar e informar sobre los resultados que se obtengan sobre la declaración de impuesto a la renta. Así mismo, se busca generar conciencia en la empresa sobre los efectos que les genera haber contratado a personas con discapacidad.

Valor teórico: En esta investigación, nos orientaremos en generar conciencia dentro de la empresa de Servicios Chan Chan S.A. acerca del trabajo con personas con discapacidad

y que no lo vean como un inconveniente sino como algo común para poder seguir implementando las normas que se establecen por el Estado.

Utilidad metodológica: Así mismo, la investigación servirá para poder verificar la variación de los estados financieros por la contratación de personas con discapacidad.

Se ha considerado los siguientes antecedentes para realizar la investigación, así mismo se han revisado libros, revistas, artículos, páginas web especializadas, investigaciones; por ello se han considerado los consecutivos antecedentes nacionales e internacionales:

Herrera, Rodríguez (2014), en su tesis titulada “*Investigación del Impacto que ha Generado la Contratación de Personas con Discapacidad en el Clima Laboral de las 100 Empresas Privadas con Mayores Ingresos del Distrito Metropolitano de Quito*”. Realizado en Quito, tiene como objetivo cual es el impacto que se ha generado debido a la contratación de aquellas personas con discapacidad en el desarrollo del clima laboral dentro de las 100 empresas privadas las cuales poseen los mayores ingresos en Quito (Herrera, Rodríguez, 2014). El presente trabajo recopiló la información a través de encuestas y entrevistas, se utilizó el tipo de investigación descriptiva y explicativa. Se llega a la siguiente conclusión que debido a la contratación de personas con discapacidad el impacto que ha generado son permutas esenciales en las organizaciones en el ámbito de la infraestructura y tecnología (Herrera, Rodríguez, 2014). Asimismo, “las empresas deben invertir en estas herramientas importantes para aquellas personas con cualquier discapacidad y de esa manera tener un excelente ambiente de trabajo que se le facilitará a dichas personas a transitar o trabajar sin tener ningún obstáculo” (p. 103).

Velarde (2015), realizó su investigación titulada “*La Inclusión de Personas con Discapacidades Sensoriales y Físicas en el Mercado Laboral*”. Realizado en Barcelona, tiene como objetivo principal determinar el modelo para realizar una inserción laboral dentro de los mercados para aquellas personas que tengan alguna discapacidad (Velarde, 2015). El presente trabajo se utilizó encuestas, el diseño fue de tipo no experimental. Se concluye lo siguiente que existe una gran proporción de factores que no dejan desarrollar a la inserción laboral de las personas que tienen una discapacidad. El lado positivo de esto ayuda de cierta manera a la inclusión de dichas personas en el ámbito profesional muestran

dificultades ya que no existen estímulos y difusión de estos mismos. Esto repercute en la sociedad de que no se brinden las oportunidades laborales y que dichas personas sean autosuficientes en su vida (p. 108).

Bolaño (2015), con la investigación titulada “*Proceso de Selección en Personas con Capacidades Diferentes*”. Realizado en Quetzaltenango, tiene como objetivo Detallar cual es el transcurso de la selección de contratación en personas con capacidades diferentes y empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango (Bolaño, 2015). Para obtener información se realizó encuestas, y así también se utilizó el tipo de diseño descriptivo. Del cual se concluye que durante el desarrollo del proceso de selección en personas las cuales poseen capacidades diferentes esta descrito de tal manera que no es completa, ya que este proceso no llega a completar todas aquellas fases son de suma importancia para determinar las particularidades, destrezas y capacidades las cuales son necesarias en la inclusión profesional de este fragmento poblacional (Bolaño, 2015). y esto se puede dar a pesar de que las empresas hayan mencionado que escogen utilizando de base a ciertos factores y también que aquellos sujetos encuestados con alguna discapacidad mencionan que si les realizaron ciertas entrevistas, para otros diferentes pruebas o en algunas situaciones no han pasado ninguna prueba de estas durante la selección, por ello determinamos que la mayoría de estos procesos se encuentran en la situación de incompletos (Bolaño, 2015).

Sarango (2015), en su tesis “*Aplicación del Beneficio de Contratación de Personas con Discapacidad y su Incidencia en la Declaración del Impuesto a la Renta*”. Realizado en Machala, tiene como objetivo causar la inclusión laboral de personas que tengan alguna discapacidad a través de un Modelo Simulador que genere beneficios a los organismos en la disminución de la carga fiscal (Sarango, 2015). En este trabajo de investigación se aplicó entrevista, se utilizó el método descriptivo. Concluye lo siguiente:

Basado en el análisis minucioso se demuestra que existe la necesidad por el desconocimiento tributario ante el beneficio de la contratación de discapacitados según como lo determina la Ley de Régimen Tributario Interno (p. 37).

Huamani (2014), en la investigación *“Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica Durante el Año 2012”*. Realizado en Huancavelica, tiene como objetivo principal conocer cuáles son los elementos que intervienen en el camino a obtener un empleo en el caso de las personas que tienen alguna discapacidad pero estas cuentan con un perfil laboral dentro de los organismos públicos y privados del ámbito de Huancavelica durante el año 2012 (Huamani, 2014). Para el presente trabajo de investigación se aplicó encuesta a directores y gerentes de las instituciones, se utilizó el método descriptivo. Se le presenta la siguiente conclusión:

Las organizaciones de este medio tienen la perspectiva de que las personas con discapacidad son fructíferos y honrados, y son capaces de contribuir con beneficios en su trabajo, por eso que el 32.1% califican de bueno en su ejercicio profesional, ya que varios de ellos trabajan en Instituciones Públicas por modalidad de CAS, así mismo la gran mayoría de personas con habilidades diferentes tienen conocimiento de la normativa legal, las organizaciones del estado han acogido medidas para el acatamiento de la ley como una política de incitación para el empleo (p. 112).

Sangama (2016), en su tesis *“El Impacto Tributario de la Contratación de Personal Discapacitado en las Empresas de la Provincia Constitucional del Callao”*. Realizado en Callao-Perú, tiene el objetivo de Establecer si la contratación de personal discapacitado tiene algún impacto en el ámbito de la tributación de todas las empresas de la Provincia del Callao (Sangama, 2016). Para este trabajo utilizaron la técnica de encuestas, se utilizó el diseño no experimental. Con lo cual se concluye:

Que solo el 2.13% de las empresas de dicha provincia poseen discernimiento de los beneficios empresariales que concede la contratación de personal con alguna discapacidad, lo que no favorece la contratación de las mismas, esto conlleva a que no se le brinda la oportunidad de integración y la mejora reputación de la institución, ya que dicha contratación suscita la labor en equipo y fomenta la obligación de los valores bien establecidos en el ámbito laboral (p. 130).

Morazzani (2018), en su tesis titulada *“Las Normas de Inclusión del Personal con Discapacidad y su Acceso al Trabajo en el Sector Público y Privado de la Ciudad de Arequipa y su Impacto en los Estados Financieros de las Empresas”*. Realizado en Arequipa, tiene como objetivo general “Exhibir las normas para el personal que cuenta con una discapacidad y su ingreso al trabajo repercute en el impacto financieros en las entidades públicas y privadas de la ciudad de Arequipa” (p. 17). Para el presente trabajo se aplicaron encuestas, dicha investigación es de tipo descriptivo, explicativo y analítico. Se concluyó:

Conforme la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 tiene como propósito disponer mecanismos legales que puedan beneficiar a dichas personas con habilidades diferentes, para garantizar una cuota de empleados en ambos sectores, cuya finalidad es mantener en el respeto entre cada uno de los colaboradores, el estado ofrece beneficios tributarios, como la deducción adicional por gastos sobre la remuneración que le corresponda, un crédito de 50% por gastos generados por ajustes razonables, siempre y cuando no exceda el límite, todos aquellos beneficios tributarios otorgados es de manera favorable para tengan una mejor calidad de vida e independencia (p. 120).

El presente trabajo de investigación nos hace plantear el problema: ¿Cuál es el efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018?

Tenemos como objetivo general, determinar el efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, año 2018.

Asimismo tenemos como objetivos específicos analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018; así también determinar el impuesto a la renta en la empresa Servicios Chan Chan S.A., Año 2018; y analizar el efecto del beneficio tributario en los estados financieros de la empresa Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

Con el fin de alcanzar con los objetivos propuestos partimos de la siguiente hipótesis, la contratación de personas que te tiene alguna discapacidad tiene un impacto

positivo en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

Con el paso de los años el ser humano es incapaz de disipar las circunstancias en que las personas que presentan una discapacidad eran excluidas de la sociedad. Sin embargo el Estado ha implementado normas que ayudan para la contratación de estos en las diferentes entidades. Por ello, para el desarrollar la tesis, se tuvo en cuenta el siguiente Marco Teórico.

De acuerdo con La Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 (2012), es el individuo que posee ciertas alteraciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, es decir, que al relacionarse con diferentes obstáculos actitudinales y del ambiente. Significa que pueda verse imposibilitado en el cumplimiento de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, con igualdad de condiciones que las demás (art. 2).

#### Proceso de Contratación de Personas con Discapacidad

Reclutamiento: Según Armas, Llanos, Traverso (2017). Afirman que: “Es un grupo de candidatos idóneos para ocupar los cargos de una organización y así mismo proveer correctamente el proceso de selección oportuno” (p.73).

Según Chiavenato (2015), lo define así: “Son un conjunto de técnicas y procedimientos que se utiliza para conseguir postulantes competentes y capaces para desempeñarse en cualquier puesto de una compañía” (p.149).

Selección de personal: Según Cataño, López, Prieto (2010) define que: “Es el diseño de una estructura para la elección del perfil previamente calificado por el empleador, en lo cual utiliza criterios y técnicas para dicho fin” (p. 15).

Según Gómez, Balkin, Cardy (2008) afirma que: Es un procedimiento para la toma de toma de decisión de contratar a uno de los candidatos para el empleo, de esta manera requiere determinar las características necesarias para efectuar con éxito el trabajo y por supuesto se debe evaluar el desempeño constantemente (p. 190).

Adecuación de las pruebas de selección: Frecuentemente se presenta pruebas estándares que no sean complicados y hacer de la manera más accesible para ellos. De

ese modo las pruebas de selección de personas con discapacidad deben ser accesibles en caso de que se le presente una limitación, es por ello que se debe elegir la prueba adecuada para cada una de las personas en función a su discapacidad que tenga.

**Valoración de incompatibilidad:** En las entrevistas de trabajo, la empresa y el candidato, deben de evaluar la incompatibilidad que pueda existir entre las funciones que debe realizar la persona con discapacidad, es por ello que se debe poner la mayor importancia en conocer las limitaciones de dichas personas para poder ser mejorarlas.

**Información y Sensibilización a las Unidades de Trabajo:** La falta de información conlleva a que existan los miedos, perjuicios y discriminación hacia aquellas personas que cuentan con una discapacidad, estas personas por su condición no quieren decir que no sean capaces de demostrar su potencial laboral es todo lo contrario. Entonces como organización deben de tomar medidas sobre la infraestructura y de incorporar equipos para dichas personas y además se debe de fomentar la sensibilización para que exista un mejor trato y excelente clima laboral.

**Asegurar que queden claras las condiciones de contratación:** Es muy importante que la empresa se cerciore que las condiciones que se le establece en dicho contrato sean claras para la persona con discapacidad van a contratar y que no le quede duda alguna sobre su horario, remuneración y todos los beneficios que se le pueda otorgar.

**Responsabilidad social de las empresas:** Hoy en día muchas empresas tienen como misión, llevar a cabo la responsabilidad social, lo cual se refiere a esta práctica en constante crecimiento de compañías que tratan arduamente de alinear sus objetivos y metas con causas relevantes y programas de bienestar social.

Es también el compromiso para beneficiar al progreso económico del país por medio de apoyo con todos sus empleados, sus amigos, sus familias, la sociedad, con el propósito de mejorar constantemente la calidad de vida que posee cada uno de ellos.

Así mismo, se beneficia a aquellas empresas en sus esfuerzos de reclutamiento y mercadeo de consumo ya que muchas personas prefieren pagar más por los productos y/o servicios proporcionados por compañías que están ligadas con un mejor impacto social y ambiental.

**La importancia de la responsabilidad interna:**



La motivación, la actitud de los colaboradores es uno de los factores en el desarrollo de la actividad empresarial.

Desarrollar la conciliación y la adaptación en las necesidades de los colaboradores.

La responsabilidad en el mercado se ve expresado en la particularidad de los productos o servicios que son adquiridos por los consumidores.

Clima laboral: Según Navarro, Santillán, Bustamante (2007) define que es la influencia por la multitud de variables, estos factores intercambian entre sí de diferentes maneras según las circunstancias de los individuos. Por otro lado los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada uno de ellos, influye mucho en el clima laboral de la empresa” (p. 33).

Según García, Ibarra (2012) menciona que aquellas entidades que tienen un excelente potencial siempre procura obtener una mayor productividad y mejorar en los servicios que ofrece por medio de estrategias internas. Lo que hace suponer que el clima organizacional permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando favorablemente a la corporación (p.5).

Impuesto a la Renta: Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), (s.f), define que “El Impuesto a la Renta de Tercera Categoría grava la renta obtenida por el desempeño de las labores empresariales que elaboran las personas tanto naturales y jurídicas” (párr. 1) por lo “general estas rentas se genera por la intervención conjunta de un financiamiento del capital y trabajo” (párr. 1).

La Ley General de la persona con Discapacidad (Ley N° 29973, 2012) hace mención que “La persona con habilidad diferente tiene la oportunidad de tener un puesto de trabajo, con igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneraciones por trabajo de igual importe para fines de impuesto a la renta” (art. 45).

La Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973, 2012) define que “Las empresas del sector público están en la obligación de emplear a personas que tienen alguna discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total de sus colaboradores” (art. 49). Con respecto a “Las Entidades Privadas que dispongan más de cincuenta trabajadores están obligados en un porcentaje no inferior del 3% de la totalidad de subordinados” (art.49).

Remuneraciones: Según Dessler (2009), hace referencia a la retribución de pago dirigidas a los trabajadores que se derivan del trabajo que realizan en dicho centro laboral. Asimismo, esta posee dos elementos principales: pagos en efectivo (como salarios, incentivos, comisiones) y prestaciones (seguros y vacaciones)” (p. 262).

Según la Ley General del Trabajo (Decreto Supremo N° 224,1943) menciona que “Constituye el pago de sueldo del trabajador que percibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, cualquiera que sea la designación que se le dé, siempre y cuando sea su decisión. Este concepto puede funcionar en el cálculo según sus disposiciones como impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similar que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas” (art. 191).

Según el (Decreto Supremo N°287, 2013) menciona que “El valor del crédito equivale al 3% del sueldo anual de los colaboradores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio” (art. 3). Por ello “el pago que recibe el empleado por el servicio que constituya renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias” (art. 3). El cual indica que “El monto de dicho crédito no debe exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital y por la cantidad total de colaboradores con discapacidad” (art. 3).

Implementación Laboral: La Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973, 2012) menciona que: “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan información y orientación a los empleados para la ejecución de ajustes razonables para la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.” (art. 50, inc. 50.2). Así mismo “los empleadores de ambos sectores generadores de renta de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con habilidades diferentes” (art. 50, inc. 50.2) el cual es “un porcentaje que es fijado por el Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas” (art. 50, inc. 50.2).

Según el (Decreto Supremo N° 287,2013) menciona que este crédito “corresponde al 50% de los gastos realizados por ajustes razonables en el centro del trabajo, el numeral 50.1 del artículo 50° de la Ley, devengados en cada ejercicio y realizar la comprobación

con los respectivos comprobantes de pago” (art. 33). Así también se indica que “El monto de dicho crédito no deberá superar el valor que resulte de multiplicar el factor 0.73 por la Unidad Impositiva Tributaria y por la cantidad de subordinados con discapacidad que necesita de estos ajustes razonables en su lugar de trabajo” (art. 33).

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

De acuerdo al nivel de investigación es descriptiva, se limitará a estudiar y describir las variables de estudio.

El diseño de este trabajo es no experimental, porque no se manipulará las variables de estudio, se limitará a observarlas tal cual se presentan en la realidad.

## 2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 2.1

*Matriz de Operacionalización de las Variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Contratación de Persona con discapacidad	“procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras por parte de las entidades públicas deben sujetarse a la normativa vigente en materia de accesibilidad para personas con discapacidad, según corresponda.” (Ley N.º 29973, art. 24)	Para medir esta variable se utilizará la técnica de la entrevista.	Proceso de contratación de personas con discapacidad.	Nivel de conocimiento de la Contratación.  Nivel de conocimiento de la Adaptación.  Nivel de conocimiento de los Beneficios.	Nominal
Impuesto a la Renta	“El Impuesto a la Renta de Tercera Categoría grava la renta obtenida por la realización de actividades empresariales que desarrollan las personas naturales y jurídicas. Generalmente	Para medir esta variable se utilizará la	Beneficios sobre las remuneraciones	$\frac{\text{Factor} \times \text{R.M.V.}}{\text{El número de trabajadores con discapacidad.}}$	Razón

estas rentas se producen por la participación técnica del análisis documental.  
conjunta de la inversión del capital y el trabajo”  
(SUNAT, s.f, 14árr.. 1).

Beneficios  
sobre los  
gastos de  
implementación

$$\frac{\text{Factor x U.I.T.}}{\text{El número de trabajadores con discapacidad.}}$$

*Nota:* Definición conceptual, Dimensiones de las Variables, fueron extraídos del autor de la Ley N°29973 y la Sunat.

### 2.3. Población, muestra y muestreo

**Población.** En el presente trabajo se considerará como población para la presente investigación a la Empresa de Servicios Chan Chan S.A.

**Muestra:** Se tendrá como muestra a la Empresa de Servicios Chan Chan S.A. en el año 2018.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En esta investigación se utilizó las siguientes técnicas y los instrumentos y los instrumentos para la recolección de datos.

#### *Técnicas e Instrumentos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Entrevista</b>	Guía de Entrevista
<b>Análisis Documentario</b>	Guía de Análisis Documentario

### 2.5. Procedimiento

La presente investigación se realizó en la Empresa de Servicios Chan Chan S.A. en la cual en primer lugar se procedió a realizar la Guía de Entrevista, con las preguntas planteadas y que se consideraron precisas para que de esta manera se desarrollen todos los objetivos que están planteados en la investigación. A continuación se realizó el análisis documentario de la información brindada por la empresa para lograr tener puntos claros de solución a los objetivos. Por último se llevó a cabo una comparación con los datos reales proporcionados por la empresa y por los datos que se calculan en base a la información formulada por el estado.

### 2.6. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó el método cuantitativo, ya que los datos se presentaron en forma numérica, según el nivel de complejidad es un análisis descriptivo, ya que se describió el comportamiento de la variable en estudio, mostrar los resultados obtenidos y al concluir brindar a la empresa recomendaciones al respecto.

## 2.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta los valores éticos, en especial la confidencialidad de la información obtenida por ello se cambió el nombre de la empresa en estudio, al de Empresa de Servicios Chan Chan S.A. para respetar la información brindada por dicha empresa, así como los resultados que se obtendrán.



### **III. RESULTADOS**

La empresa de Servicios Chan Chan S.A. Perteneciente al sector de transportes, se dedica al envío de carga a diferentes puntos del norte peruano, esta empresa cuenta con más de 50 trabajadores por este motivo busco el cumplimiento de la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” lo que implico que contraten dos trabajadores con discapacidad.

Debido a esta situación se plantea determinar el efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, año 2018.

Para la investigación y alcanzar el primer objetivo específico en la Empresa de Servicios Chan Chan S.A. realizamos la aplicación de una entrevista a la administradora y de esta manera poder analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad.

Objetivo Especifico 1: “Analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018”

Tabla 3.1

*Resumen de la entrevista realizada a la administradora*

<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Comentario</b>	<b>Efecto</b>	<b>Evidencia</b>
1. ¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?	Se da inicio en busca del cumplimiento de la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” en la que indica que debido a que nuestra empresa tiene más de 50 trabajadores, debemos contratar el 3% de personas con discapacidad.	Usualmente en las empresas se buscan nuevos trabajadores cuando está disponible un puesto ya sea por la jubilación de un trabajador o el despido, así también por el ascenso que pueda obtener alguno, pero también se da cuando se crea un nuevo puesto de trabajo, claramente en este caso en la empresa de transportes Chan Chan S.A. se da por el cumplimiento de una ley que busca la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad.	Al deseo de cumplir con esta normativa se da inicio a un nuevo proceso de contratación, en el cuál la empresa se compromete en adecuar las instalaciones laborales para que un trabajador con discapacidad puede prestar sus servicios de manera adecuada y beneficiosa para la empresa.	ANEXO 8.3

2. ¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?	Se realiza un perfil del nuevo puesto de trabajo que debe ser ocupado por un trabajador con discapacidad, lo cual suele ser un poco complicado ya que buscar un puesto que no requiere muchas capacidades en nuestra empresa de transporte nos pareció difícil en un inicio, después de informarnos logramos establecer puestos más accesibles.	En el caso de un nuevo puesto de trabajo para una persona con discapacidad fue un tanto difícil como lo mencionan, ya que en este caso debe tenerse en cuenta la accesibilidad y si se deben realizar alguna adaptación para que el trabajador con discapacidad se pueda desenvolver con normalidad.	Así en la empresa lograron establecer puestos que, si requirieron algunos cambios en el ambiente laboral como la implementación de rampas para las sillas de ruedas, y señalizaciones adicionales para que los colaboradores sepan por donde trasladarse.	ANEXO 8.3
3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?	Si, el colaborador postulante para el puesto posee una discapacidad intelectual los ítems a tomar en cuenta son adaptados para que este pueda entender y comprender lo que implica la responsabilidad del puesto; pero si el colaborador no posee esta discapacidad se le realiza un cuestionario como el que se le haría a cualquier trabajador.	Al realizarse el cuestionario y/o entrevista para los postulantes se tiene en cuenta el nivel de discapacidad que poseen y esto es claramente un apoyo a ellos, porque no todos pueden responder ante las situaciones que se les presentan.	Como se menciona también al realizar un cuestionario regular con los otros colaboradores con discapacidad se busca evitar la discriminación y de esta manera los trabajadores se sientan incluidos en el proceso.	ANEXO 8.3

4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?	Un punto clave fue la charla de sensibilización previa el contrato de personas con discapacidad, ya que en esta se hizo comprender a los socios de la empresa que si se puede y se debe contratar a personas con discapacidad.	Si bien es cierto que se busca el cumplimiento de la normatividad laboral para las personas con discapacidad, la finalidad de esta es buscar la sensibilización de todas las personas ya sean trabajadores o directivos, y de esta manera puedan adaptarse y que vean que una persona con discapacidad también puede tener la oportunidad de un puesto de trabajo de manera digna.	Las charlas previas son punto de partida para la contratación de una persona con discapacidad ya que se fomenta el ambiente inclusivo para todo el personal, puesto que en este ambiente se desarrollará las funciones diarias de todo el personal de la empresa.	ANEXO 8.3
5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Cómo es este proceso?	Usualmente el proceso de incorporación y adaptación de un trabajador es de dos semanas como máximo ya que no se pueden dejar de cumplir con las funciones de ningún puesto; después de ser seleccionado el colaborador que ocupará el puesto se le brinda mayor información del puesto y sus funciones, así también se le hace conocer su zona de trabajo y en su primera semana se le acompaña para ver si está adecuándose debidamente en el puesto.	El proceso de incorporación de un trabajador debe ser claro para que este no tenga dudas en el desempeño de su trabajo, por ello se le debe haber realizado de manera previa la charla de sensibilización como se mencionó anteriormente. Además de ello se debe evaluar y realizar algún otro ajuste en cuanto a las necesidades que presenten los colaboradores.	En este tramo se establecerá si los cambios realizados dentro de la empresa logran cubrir los requerimientos necesarios para obtener resultados que sean óptimos tanto para el nuevo colaborador como para la empresa en la que se le está contratando.	ANEXO 8.3

6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?	Se realizó una reunión previa al ingreso de los trabajadores para informar los cambios realizados que fueron necesarios para que estos colaboradores puedan laborar en la empresa.	Para poder mantener informados a los altos directivos y al personal correspondiente de todas las modificatorias necesarias, se realizó una reunión antes de que ingrese el trabajador seleccionado.	En esta reunión se adjuntaron los documentos necesarios para acreditar los respectivos cambios y/o adaptaciones realizadas dentro del centro de labores, los cuales buscan que el personal puede desarrollar sus actividades normalmente.	ANEXO 8.3
7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?	Conociendo todas las necesidades del trabajador me permitió plantear cuales eran los cambios necesarios para que este puede adaptarse mejor.	La administradora se mostró comprometida desde un inicio ya que no solo es por querer cumplir con las normas se realizó en busca de poder trabajar con personas que no tienen las mismas capacidades que una persona común si no también mostrar que estos pueden y quieren trabajar para poder solventarse ellos mismos lo que es un derecho que le corresponde.	El compromiso mostrado por la representante hizo que se desarrolle favorablemente el proceso de contratación para las personas con discapacidad.	ANEXO 8.3

8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?	Antes del inicio de sus actividades laborales y durante su primera semana de ingreso se le hace llegar los documentos correspondientes con las funciones que realizará	Para que el trabajador tenga claro sobre sus funciones dentro de la empresa se le entrega un documento normativo donde se describe cada una de sus funciones los cuales debe cumplir en el desempeño de su trabajo; esto es para conocimiento de que cosas están fuera de sus obligaciones como colaborador dentro de la empresa.	Es necesario tener este tipo de documento ya que su uso interno y diario, minimiza los conflictos de aéreas, marca responsabilidades, divide el trabajo y lo más importante fomenta el orden.	ANEXO 8.3
9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?	La empresa colabora con el desarrollo de nuevas habilidades del trabajador y así mismo forma parte de los beneficios brindados al desempeño de su laboral	Para el desarrollo de capacidades es el proceso en la cual el trabajador y organización, fortalecen las nuevas habilidades para establecer y lograr sus propios objetivos a lo largo de su vida, es por ello que la empresa se compromete de manera constante en capacitar, asesorar a todo el equipo de trabajo.	Al incorporar a personas con diversas habilidades al ambiente laboral, trae grandes beneficios para la empresa ya que brinda una imagen positiva y aumenta un buen clima laboral con el equipo de trabajo de la empresa, potenciando su compromiso con cada uno de ellos.	ANEXO 8.3

10. ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?	Se brindó información a los todos los colaboradores sobre los beneficios que posee dentro de la empresa	El aporte de la empresa en fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, además promueve la igualdad de oportunidades e igualdad de trato y la integración de estas personas a los programas de formación y empleo.	El equipo de trabajo tiene muy en claro la misión de la empresa es encontrar lo mejor en cada persona y potenciarlo en el trabajo de esa manera incentivarlos para que cumplan su trabajo de manera eficiente.	ANEXO 8.3
---	---	---	--	-----------

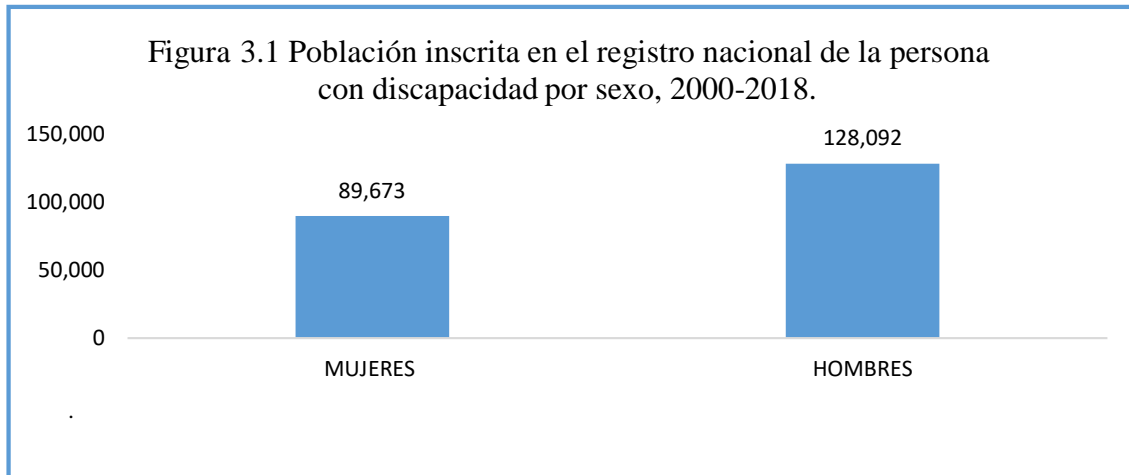
*Nota:* Datos recogidos de la Guía de Entrevista

Comentario: En la Tabla 3.1, las primeras cuatro preguntas de la entrevista estuvieron avocadas a conocer el nivel de conocimiento de Contratación el cual después de ser aplicadas se afirmó que se encuentra en un punto óptimo ya que la persona entrevistada conocía el proceso de Contratación de una persona con Discapacidad, desde el momento en el que ya deben cumplir con la ley hasta el ingreso del trabajador a la empresa.

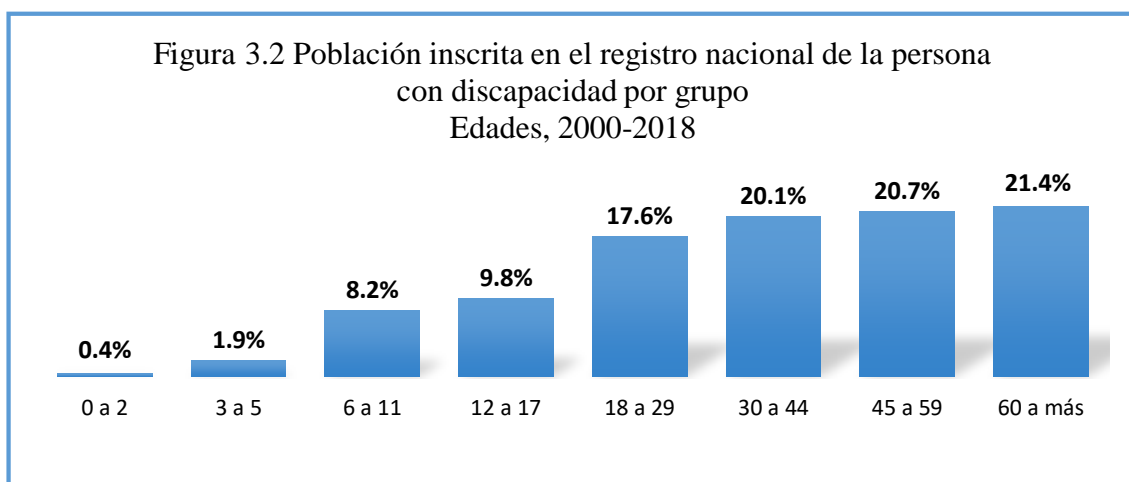
Las siguientes cuatro preguntas las usamos para conocer el nivel de conocimiento de la adaptación que tiene el trabajador cuando ya está por ingresar a laborar en la empresa, en esta etapa de adaptación se muestra claro que la empresa se mantiene al tanto de cómo deben adaptar al trabajador para que este pueda realizar sus labores de una manera normal y que no afecte su desempeño.

En las últimas dos preguntas se evaluó el nivel de conocimiento de los beneficios que tiene un trabajador con discapacidad, las respuestas nos muestran que se da conocer todos los beneficios que tenga un trabajador esto es independientemente de que tenga alguna discapacidad.

Realizado el análisis se conoce otros datos que ayudan a complementar la información sobre las personas con discapacidad, en las siguientes figuras se muestra datos necesarios, para tener más claro las respuestas obtenidas por la entrevistada.



*Nota:* Datos recogidos del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

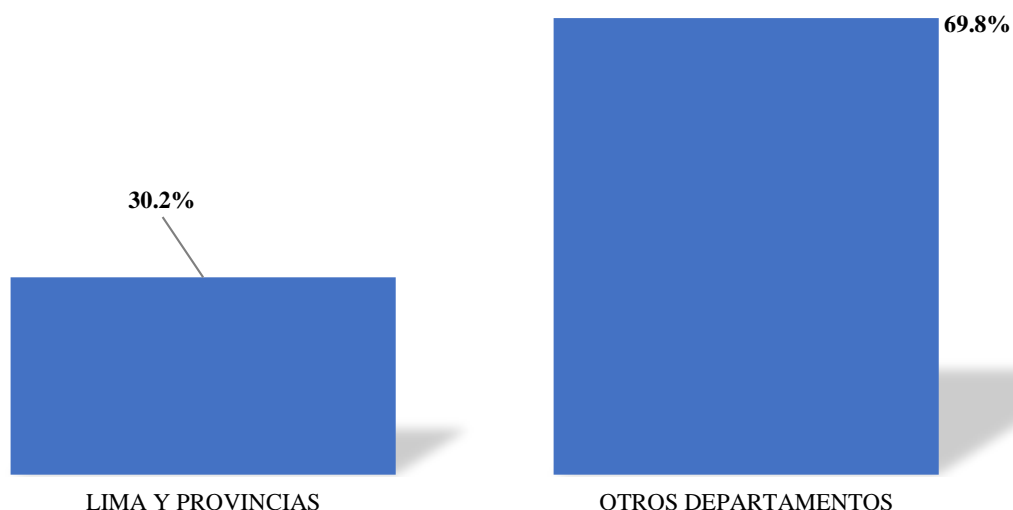


*Nota:* Datos recogidos del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

En las siguientes figuras 3.1 y 3.2 indican que de toda población que está inscrita en el registro nacional se observa cuantas son varones y mujeres y así también por grupo de edades. Esto ayuda para la primera pregunta de la entrevista ya que son datos importantes para que la compañía de Servicios Chan Chan S.A tenga conocimiento sobre las estadísticas de todas los individuos con discapacidad y de esa manera puedan seguir dando las oportunidades de tener un empleo de acuerdo a Ley.



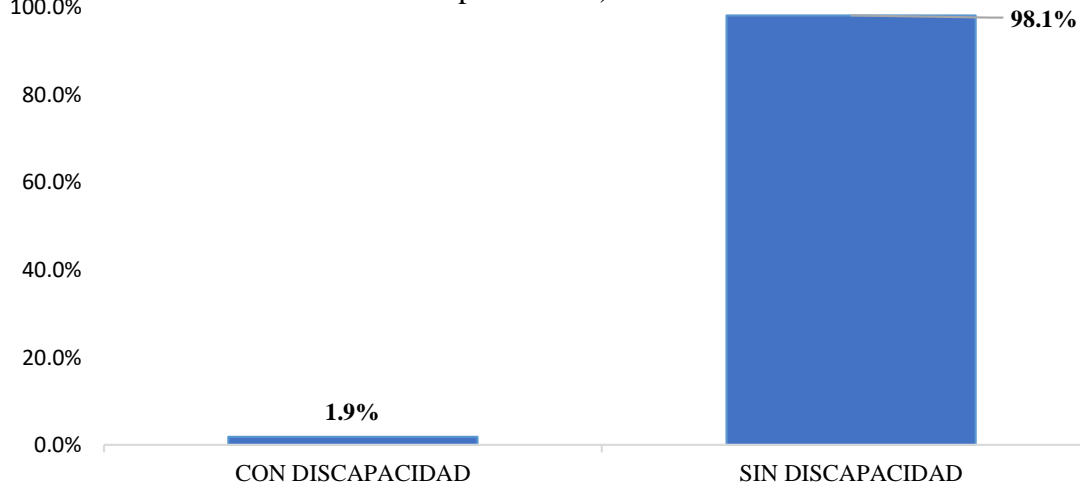
**Figura 3.3 Beneficiarios con discapacidad del programa PRONABEC, según Inscripción en el consejo nacional para la integración de las Personas con discapacidad (CONADIS), 2018**



*Nota:* Datos recogidos por la Minedu- Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo.

En la figura 3.3 indica que la sociedad con el transcurso de los años ha logrado integrar a una gran colectividad de las personas que tienen una discapacidad, por ello, ahora tienen el respaldo del gobierno que brinda varios programas que ayuden a estas personas a tener una mejor calidad de vida, la inscripción del CONADIS es fundamental para que se les reconozca sus derechos, además esto es uno de los requisitos más importantes para la empresa al iniciar un proceso de contratación.

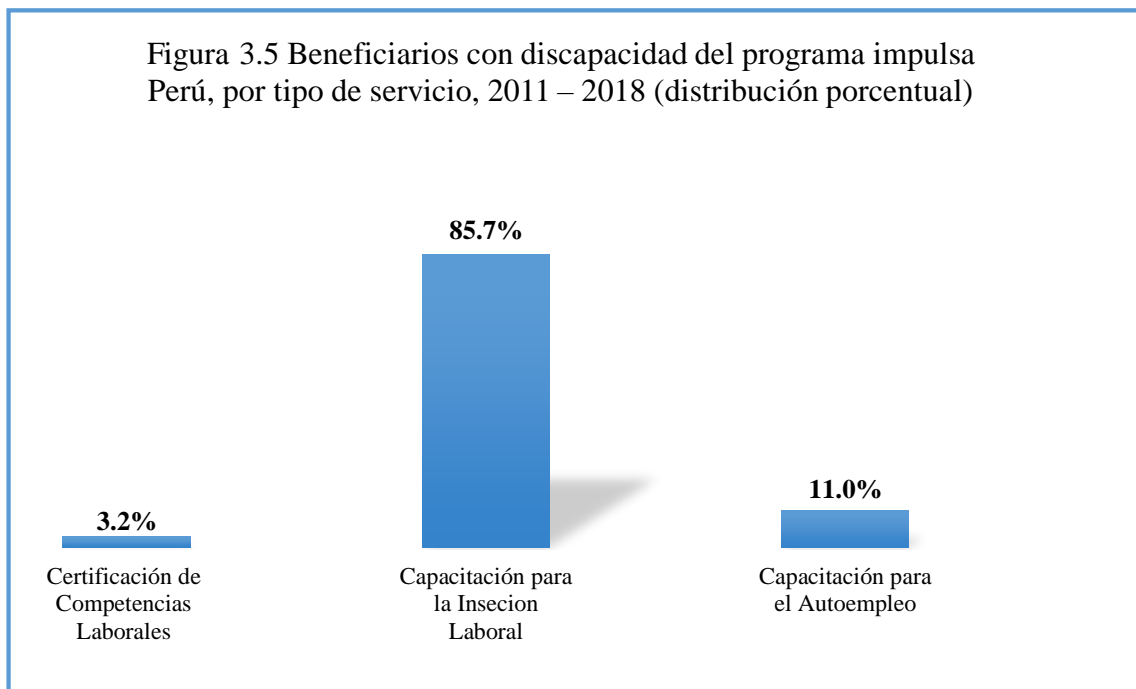
**Figura 3.4 Beneficiarios con discapacidad del Programa Trabaja Perú, por Condición de discapacidad, al 2018 (Distribución porcentual).**



*Nota:* Datos recogidos de Mtpe – Programa Trabaja Perú, 2018

En la siguiente figura 3.4 se muestra el porcentaje de las personas con discapacidad, esto sirve para complementar la segunda pregunta de la entrevista, ya que así la empresa tiene en cuenta ciertos criterios al momento de realizar las respectivas preguntas de las entrevistas de trabajo en la cual es aplicada a dichas personas.

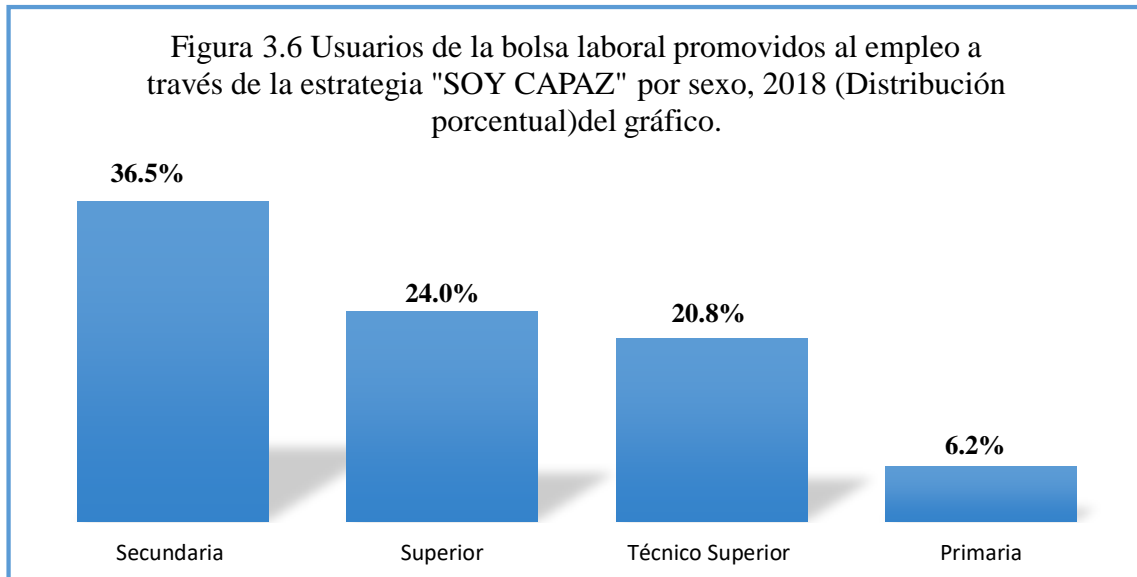
Adicionalmente muchas empresas se han enfrentado a este tipo de proceso de selección, y por el simple hecho de no tener experiencia o no informarse previamente han generado un episodio discriminatorio, entonces todas estas estadísticas contribuyen a las empresas en conocer el porcentaje de persona con discapacidad que existe en el país, en busca de oportunidades. De este modo pueden considerar la implementación en su infraestructura, para que dichas personas tengan mayor facilidad de movilizarse en su centro de trabajo.



*Nota:* Datos recogidos de la MTPE – Programa Impulsa Perú, 2011-2018.

En la Figura 3.5 se refleja los resultados que se relaciona con la pregunta cuatro y seis de la entrevista aplicada, ya que la empresa realizó reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad, porque la empresa no solo busca cumplir con lo que determina la ley, sino que también quiere implementar las bases de una cultura socialmente inclusiva.

Para la empresa la comunicación es la base principal ya que busca siempre el bienestar de sus colaboradores, al realizar esta capacitación de inserción laboral, están totalmente informados sobre todo el tema de discapacidad y de esa manera evitamos la discriminación o actos que puedan afectar la integridad de sus compañeros, ya que lo que se quiere es fomenta el compañerismo, la unión de todos sin importar las condiciones.



*Nota:* Datos recogidos de el CONADIS – Soy Capaz, 2017 -2018.

En este última Figura 3.6 está relacionada con casi toda la entrevista, ya que de acuerdo al nivel de educación se le brinda la oportunidad de lograr un lugar de trabajo y se realiza todo el proceso de contratación de acuerdo a su nivel de instrucción, para que se le sea mucho más fácil desempeñarse con las funciones que se le asigne y efectuar con los objetivos de la empresa.

Cada uno de los datos obtenidos en las figuras, se rescata información concerniente a lo que implica un proceso de contratación de las individuos que tengan alguna discapacidad, esto ayudará a la compañía de servicios Chan Chan S.A de manera positiva, ya que se necesita conocer a fondo las estadísticas, características y situación socioeconómicas de dichas personas.

Todo esto permite saber sobre las limitaciones de sus actividades o restricciones en su participación. A fin de que se tome decisiones en beneficio de una población vulnerable, en la cual son víctimas de exclusión y discriminación a nivel general.

Finalmente se resuelve el primer objetivo de analizar el proceso de contratación de las individuos que tengan alguna discapacidad, cada información obtenida es un punto

importante para poder ejecutar el objetivo general, dando énfasis en el cumplimiento de la ley N° 29973 por las empresas y los beneficios tributarios que gozarían, mediante una deducción adicional del Impuesto a la Renta.

Se demuestra que la contratación de estas personas es la base principal para llevar a cabo lo mencionado, cabe recalcar que muy aparte de los beneficios, el simple hecho de que la sociedad de servicios Chan Chan S.A tenga a estas personas en un puesto de trabajo están apostando por la igualdad, es momento de romper esos estereotipos y que las demás empresas sigan también brindando oportunidades en el espacio laboral a dichas individuos con discapacidad que se esfuerzan y es igual y válida que otra.

Objetivo Específico 2: “Determinar el impuesto a la renta en la empresa Servicios Chan Chan S.A., Año 2018”

La determinación del impuesto a la renta fue computado desde el 01 de enero y este periodo finaliza el 31 de diciembre de cada año.

El impuesto a la renta fue determinado con el principio del devengado “para la determinación de la renta neta de tercera categoría, los gastos se rigen por el principio de lo devengado y deben cumplir con la causalidad” (SUNAT, s.f, 17árr.. 1); así también “se deberá comprobar que sean uniformes para la actividad que genera la renta gravada y que desempeñen, entre otros, con el juicio de razonabilidad” (SUNAT, s.f, 17árr.. 1).

Otro dato importante que se utilizó para esta determinación es que “el gasto debe atribuir al ejercicio de su devengo, independiente del hecho que el documento de cancelación con el cual se procura respaldar el consumo incurrido hubiera sido formulado con retraso y del motivo que hubiera ocasionado tal retraso” (SUNAT, s.f, 18árr.. 1)

La tasa del impuesto es para aquellos contribuyentes que pertenezcan al Régimen General y lo determinarán aplicando a la denominada renta neta anual que obtengan la tasa del 29.5% y para los aquellos contribuyentes que pertenezcan del Régimen MYPE Tributario - RMT, lo determinarán aplicando a la renta neta anual obtenida, usando la siguiente escala en la cual se muestran los porcentajes de manera gradual acumulativa:

Hasta 15 UIT 10%

Más de 15 UIT 29.5%

Así tenemos que cualquier empresa de los diferentes rubros que se observa en la siguiente figura, deben realizar el cálculo del impuesto a la renta.

Tabla 3.2

*Porcentaje del Impuesto a la renta*

<b>EMPRESAS</b>	<b>PORCENTAJE DE IMPUESTO A LA RENTA</b>
PESQUERAS	
TELECOMUNICACIONES	
INDUSTRIAS	
MINERAS	29.50%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	
RESTAURANTES	
OTRAS ACTIVIDADES	

*Nota:* Datos recogidos de la Sunat.

En la tabla 3.2 se observa la variedad de empresas que existen en el campo empresarial, por ello se consideró importante mostrar el porcentaje de renta que les corresponde pagar de manera anual en su determinación del impuesto a la renta.

Para poder determinar el impuesto de esta renta perteneciente a la denominada tercera categoría se sigue un esquema general en el cual se identifica los datos que se necesita para su cálculo, esto se observa de manera clara a continuación:

Figura 3.7 Impuesto a la Renta



Figura 3.7, datos recogidos por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

Al tener la información correspondiente de la Figura 3.7, se realizó el cálculo del impuesto a la renta y antes de esto se demuestra también el Estado de Situación Financiera de la sociedad completo, con datos que son relevantes para la investigación y que fueron

de ayuda para elaborar el siguiente Estado en el cual se determinará el Impuesto a la Renta.

Tabla 3.3

*Estado de Situación Financiera de la empresa de servicios Chan Chan S.A.*

<b>Estado de Situación Financiera</b> <b>Del 01/01 al 31/12 de 2018</b>					
<b>ACTIVO</b>			<b>PASIVO</b>		
Caja y bancos	359	817052	Sobregiros bancarios	401	
Inv valor razonable y disp para la vta	360		Trib y aport sist pens y salud p pagar	402	84623
Ctas por cobrar comerciales - terc	361	69628	Remuneraciones y particp por pagar	403	113269
Ctas por cobrar comerciales - relac	362		Ctas por pagar comerciales - terceros	404	50432
Ctas por cob per, acc, soc, dir y ger	363	265010	Ctas por pagar comerciales -relac	405	
Ctas por cobrar diversas - terceros	364		Ctas por pagar acción, directores y ger	406	
Ctas por cobrar diversas - relacionados	365		Ctas por pagar diversas - terceros	407	1348091
Serv y otros contratados por anticipado	366		Ctas por pagar diversas - relacionadas	408	
Estimación ctas de cobranza dudosa	367		Obligaciones financieras	409	3743711
Mercaderías	368		Provisiones	410	
Productos terminados	369		Pasivo diferido	411	
Subproductos, desechos y desperdicios	370		<b>TOTAL PASIVO</b>	412	5340126
Productos en proceso	371		<b>PATRIMONIO</b>		
Materias primas	372				
Materiales aux, suministros y repuestos	373				
Envases y embalajes	374		Capital	414	2822330
Existencias por recibir	375		Acciones de inversión	415	
Desvalorización de existencias	376		Capital adicional positivo	416	300000
Activos no ctes mantenidos para la vta	377		Capital adicional negativo	417	
Otros activos corrientes	378		Resultados no realizados	418	
Inversiones mobiliarias	379		Excedente de revaluación	419	
Inversiones inmobiliarias (1)	380		Reservas	420	
Activ adq en arrendamiento finan. (2)	381	86175	Resultados acumulados positivos	421	67760
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	9380005	Resultados acumulados negativos	422	
Depreciación de 1,2 e IME Acum.	383	1307078	Utilidad del ejercicio	423	910603
Intangibles	384	14226	Pérdida del ejercicio	424	
Activos biológicos	385		<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	425	4100693
Deprec act biol, amort y agota acum	386		<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>		
Desvalorización de active inmov.	387				
Activo diferido	388	115801			
Otros activos no corrientes	389				
<b>TOTAL ACTIVO NETO</b>	390	9440819			

*Nota:* Datos recogidos del Estado de Situación Financiera de la empresa de servicios Chan Chan S.A



Tabla 3.4

*Estado de Resultados Integrales de la empresa de servicios Chan Chan S.A*

<b>Estado de Resultados Integrales Del 01/01 al 31/12 de 2018</b>		
Ventas netas o ing. por servicios	461	6229685
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	1017
Ventas netas	463	6228668
Costo de ventas	464	2835912
Resultado bruto Utilidad	466	3392756
Resultado bruto Pérdida	467	0
Gastos de ventas	468	987511
Gastos de administración	469	1171989
Resultado de operación utilidad	470	1233256
Resultado de operación pérdida	471	0
Gastos financieros	472	440804
Ingresos financieros gravados	473	19403
Otros ingresos gravados	475	989
Otros ingresos no gravados	476	0
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	145685
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	958529
Resultado antes de part. - Pérdida	485	0
Distribución legal de la renta	486	47926
Resultado antes del imp - Utilidad	487	910603
Resultado antes del imp - Pérdida	489	0
Impuesto a la renta	490	269380
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	641223
Resultado del ejercicio - Pérdida	493	0

Nota: Datos recogidos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Con los datos necesarios de la Tabla 3.4 ya se puede hacer la determinación del impuesto a renta tenemos el resultado que es S/ 269, 380.00 el cual fue cancelado en la fecha de su vencimiento para que de esta manera la empresa no tenga ninguna complicación con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

La determinación del impuesto a la Renta de Tercera categoría de la empresa de Servicios Chan Chan S.A. una base para aplicar la hipótesis planteada.

Con este resultado se resuelve el segundo objetivo el cual fue determinar el impuesto a la renta en la compañía de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018. Ya que con la información que se proporcionó se determina el impuesto que será necesario para lograr demostrar el cumplimiento del objetivo.

Objetivo Específico 3: “Analizar el efecto del beneficio tributario en los estados financieros de la empresa Servicios Chan Chan S.A., Año 2018”.

Para mostrar los resultados se hará una secuencia de las tablas realizadas para calcular los detalles de los beneficios tributarios en los estados financieros de la compañía de Servicios Chan Chan S.A.

Beneficios sobre las remuneraciones en empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

Para lograr obtener el beneficio sobre las remuneraciones se ha determinado por la siguiente fórmula que está presente en la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, aplicando está se obtiene numéricamente en cuanto asciendo el importe para la entidad a de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018; cuando esta posee dos trabajadores con discapacidad laborando en la organización.

$$\frac{\text{Factor x R.M.V.}}{\text{El número de trabajadores con discapacidad.}}$$

Tabla 3.5

*Determinación del porcentaje a deducir sobre las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad.*

Mes	Trabajadores con Discapacidad	Trabajador 1 S/	Trabajador 2 S/	Total S/
Enero	2	850	850	1,700
Febrero	2	850	850	1,700
Marzo	2	850	850	1,700
Abril	2	930	930	1,860
Mayo	2	930	930	1,860
Junio	2	930	930	1,860
Julio	2	1,900	1,900	3,800
Agosto	2	930	930	1,860

Setiembre	2	930	930	1,860
Octubre	2	930	930	1,860
Noviembre	2	930	930	1,860
Diciembre	2	1,944	1,944	3,887
Total S/		12,904	12,904	25,808
Deducción adicional 50%		6,452	6,452	12,904

*Nota:* Datos recogidos de las remuneraciones de los trabajadores de la empresa de servicios Chan Chan S.A.

La Tabla 3.5 indica los sueldos pagados a los trabajadores con discapacidad durante el periodo 2018, en los meses de Julio y diciembre se incluye la gratificación y bonificación extraordinaria que es 9%. Y en la última parte se muestra la aplicación de la deducción adicional del 50% del total de sueldos pagados durante el periodo 2018, siendo el total 12,904.

Después de que se brindara la información correspondiente se trabajó en la tabla antes mostrada para así lograr determinar del porcentaje a deducir sobre las remuneraciones de todos los colaboradores con discapacidad.

Los datos que fueron utilizados son la remuneración de cada trabajador con discapacidad, el monto de gratificaciones que recibieron en julio y diciembre según corresponde la ley, así también se aplicó la deducción adicional del 50% del total de sueldos pagados durante el periodo 2018.

Este dato encontrado será utilizado más adelante como una deducción del impuesto a la Renta lo cual es lo necesario para lograr llegar al objetivo general.

Tabla 3.6

*Determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría 2018*

<b>Descripción</b>	<b>Total S/</b>
Utilidad antes de acciones y deducciones	910,603
Pérdida antes de adiciones y deducciones	0
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	0
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	-12,904

<b>Renta neta del ejercicio</b>	<b>897,699</b>
Participación de los trabajadores	0
Renta neta imponible	897,699
<b>Total Impuesto a la renta</b> 29.50%	<b>264,821</b>

Nota: Datos recogidos del Estado de Resultados de la empresa de servicios chan chan S.A.

La Tabla 3.6 indica que la determinación del impuesto a la renta que resulta luego de aplicar la deducción agregada por remuneraciones canceladas a trabajadores con discapacidad, el mismo que equivale a 12,904.

En el segundo objetivo específico se realizó la determinación del impuesto a la renta de la empresa de Servicios Chan Chan S.A., año 2018; este dato obtenido fue utilizado como el dato base para la elaboración de esta tabla en la que se aplica el monto a deducir sobre las retribuciones de los individuos con discapacidad.

La Tabla 3.6 en la que se señala el proceso de la determinación del impuesto a la renta del año 2018, pero en este proceso se está agregando la deducción calculada en la Tabla 3.5 como se mencionó antes este dato encontrado, se está aplicando como una deducción para determinar la renta imponible.

El monto encontrado al final de esta determinación es menor al que se calculó en el objetivo número dos de la empresa.

Con los datos obtenidos en la Tabla 3.6 en la cual se determinó del porcentaje a deducir sobre las retribuciones de los recursos humanos con discapacidad, fueron usados para realizar el cálculo correspondiente para la siguiente tabla en la cual se realizará la aplicación de los créditos contra el impuesto a la Renta.

La determinación de estos montos los cuales serán usados en la tabla, será realizada de la siguiente manera:

Para ello se usó el monto total de las remuneraciones y por el cual se multiplica con el porcentaje según la ley N° 29973 (3%).

Asimismo, se realiza la multiplicación del Factor también brindado por la Ley N°29973(1.44) esto se multiplica por la remuneración y así también con el número de colaboradores con discapacidad que trabajen en la empresa.

De las dos operaciones realizadas se toma el valor menor que será utilizado para la Aplicación de los créditos contra el impuesto a la Renta.

Tabla 3.7

*Determinación de los créditos contra el Impuesto a la Renta*

Desarrollo	Resultado	
25,808 x 3% =	774.23	Menor
1.44 x 930 x 2 =	2678.4	Mayor
1.44 x 930 x 2 =	2678.4	

Nota: Datos recogidos de la Ley N° 29973

En la tabla 3.7 se realizó el cálculo de los créditos contra el impuesto a la renta.

Tabla 3.8

*Aplicación de los créditos contra el Impuesto a la Renta*

Impuesto a la Renta del ejercicio	264,821
Pagos a cuenta mensuales	-115,294
Créditos por remuneración de los trabajadores discapacitados	-774
Créditos por ajustes razonables	0
Impuesto por regularizar S/	148,753

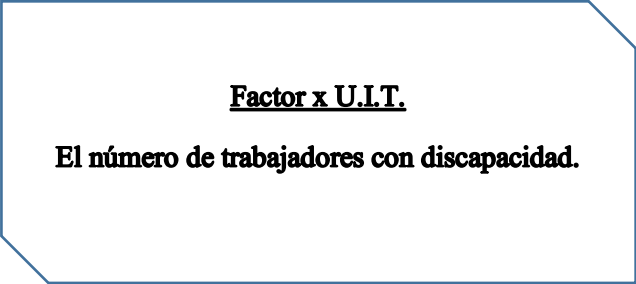
Nota: Datos recogidos de la aplicación del Impuesto a la Renta del ejercicio 2018.

La Tabla 3.8 indica el Impuesto a la renta del ejercicio 2018 luego de haber aplicado las deducciones y adiciones, al resultado obtenido se aplica las cancelaciones a cuenta y el crédito contra el impuesto a la renta obtenido, que equivale a 115, 294 y 774.00 respectivamente, quedando un saldo por regularizar de 148,753.

Beneficios sobre ajustes razonables en la organización de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

Después de analizar la información que se nos brindó se encontró que en el año 2018 no se hizo ningún gasto por “ajustes razonables” en la empresa, ya que en años posteriores se realizó la adecuación del establecimiento para que exista un mayor acceso de los clientes y el personal en general, y la remodelación empezó en años anteriores con respecto al periodo analizado.

Si el caso habría sido diferente, se hubiera aplicado la siguiente formula:


$$\frac{\text{Factor x U.I.T.}}{\text{El número de trabajadores con discapacidad.}}$$

Los datos que se obtuvieron gracias a los dos factores utilizados sirvieron para analizar el efecto del beneficio tributario en los estados financieros de la compañía Servicios Chan Chan S.A., el cual al analizarlo muestra que su efecto es la disminución del impuesto que la empresa debe pagar.

En el primer factor que se encontró es el de la determinación del porcentaje a deducir sobre las retribuciones de los recursos humanos con discapacidad, en el cual los datos que fueron utilizados son la remuneración de cada trabajador con discapacidad, y así también el monto de gratificaciones que recibieron en 07-2019 y 12-2019, así también se aplicó la deducción adicional del 50% del total de sueldos pagados durante el periodo 2018, este dato se usó para deducir al impuesto a la renta que fue calculado en el segundo objetivo específico; monto que es menor a este ya obtenido anteriormente.

En este factor también se realizó el cálculo sobre aplicación de los créditos contra el Impuesto a la Renta que una vez obtenidos los datos anteriores mencionados procedemos con este realizando las operaciones en la Tabla 3.8 lo cual será usado como una deducción del pago del impuesto a la renta.

## **Resultado del objetivo general**

Después de desarrollar cada uno de los objetivos específicos, los datos que permite desarrollar el objetivo general el cual es “Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de servicios Chan Chan s.a., distrito de Trujillo, año 2018.”

El Análisis realizado al proceso de contratación de personas con discapacidad de la empresa, indica claramente que su nivel de discernimiento de la contratación, nivel de conocimiento de la adaptación y nivel de conocimiento de los beneficios de las personas con alguna discapacidad se encuentra en un estado óptimo.

Se puede afirmar que es óptimo ya que la persona entrevistada mostró conocer los puntos necesarios para un proceso de contratación que admita a individuos con discapacidad poder integrarse en la empresa sin tener problemas y poder conocer cuáles son los beneficios que este posee por laborar en una organización y llevar una vida plena laboral.

Logrado el resultado anterior del análisis procedimos a realizar el segundo objetivo específico que fue la determinación del impuesto a la renta, el cual fue una base para desarrollar el último objetivo específico, en el cual se determinó el efecto que tienen estos beneficios calculados en la determinación del impuesto a la renta; usando la información prevista de la Ley N° 29973 en la cual se observa los factores que se usó y que permitieron obtener los resultados que se indica en las tablas del segundo objetivo específico.

El desarrollo de los tres objetivos específicos determinó el resultado del objetivo General, que demuestra que la contratación de personas que tienen una discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018; para el cual se tuvo conveniente presentarla en la siguiente tabla en la que se resume la información obtenida por los resultados de los objetivos previos.



Tabla 3.9

*Resultados sin aplicación del crédito vs Resultados con Aplicación del Crédito*

Detalle	Sin Aplicación del Crédito	Con Aplicación del Crédito
Utilidad antes de adiciones y deducciones	910,603	910,603
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	0	0
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	0	-12,904
<b>Renta neta del ejercicio</b>	910,603	897,699
Total Impuesto a la renta	268,628	264,821
Pagos a cuenta mensuales	-115,294	-115,294
Créditos por remuneración de los trabajadores discapacidad	0	-774
<b>Impuesto a la renta por regularizar S/</b>	153,334	148,753

*Nota:* Datos recogidos del Impuesto a la renta del ejercicio año 2018 de la Empresa de Servicios Chan Chan S.A.

En la tabla 3.9 indica que la contratación de aquellas personas con alguna discapacidad ayuda en la disminución del pago el impuesto a la renta del año 2018, lo que es un efecto positivo para la empresa ya que permite que el monto disminuido del pago sea utilizado por la gerencia de la empresa para seguir desarrollándose como organización y lograr sus metas planteadas.

Pero no solo eso, también se demuestra que en el desarrollo de esta investigación las empresas necesitan tener conocimiento del proceso de la contratación para de esta manera agilizar la contratación de personas con discapacidad buscando un bien social el cual mejorara el modo de vida de diversas personas en el distrito de Trujillo.

### **Contrastación De Hipótesis**

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis: la contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018, la cual es aceptada; ya que cuando se realizó el análisis de la documentación y la comparación de los resultados logrados en la investigación se comprobó que debido a la contratación de personas con discapacidad la empresa es acreedora de beneficios tributarios que al aplicarlos y no aplicarlos, se observó una estimación adicional que se dedujo de la determinación del impuesto a la renta y fue 12,904 soles lo que equivale al 50% del total de remuneraciones percibidas por los dos trabajadores con discapacidad que laboran en la empresa; de esta manera también se determinó que existe un crédito frente al impuesto a la renta que se aplicó y fue 774 soles.

Al termino del ejercicio económico 2018 en la determinación del impuesto a la renta anual fue de 153,334 soles, este monto es sin considerar la aplicación de la deducción adicional y el crédito frente al impuesto a la renta anual; sin embargo, al aplicar estos beneficios el resultado fue de 148,753 soles; resultado que muestra una diferencia de 4,581 soles.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló con el propósito de hallar el efecto de la contratación de personas con alguna discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018.

- 4.1 Para lograr un enfoque en la contratación de personas con discapacidad y de esta manera conocer el beneficio de contratarlos se realizó un análisis del proceso de la contratación en el cual si bien es cierto como menciona Velarde (2015) que en su investigación titulada “La inclusión de individuos con discapacidad sensorias y físicas en el ámbito laboral” concluye que “consta de mayor cantidad de elementos que dificultan la inserción laboral para las personas con discapacidad” (p. 108), pero no solo se ve este lado negativo en el medio sino que como menciona Herrera, Rodríguez (2014) en su investigación “que el impacto en el clima laboral a partir de la contratación de personal con discapacidad ha generado cambios sustanciales en las organizaciones en lo que a infraestructura y tecnología” (p. 103) así mismo esto ha generado que “las empresas deben invertir en estas herramientas importantes para aquellas personas con cualquier discapacidad y de esa manera tener un excelente ambiente de trabajo que se le facilitará a dichas personas a transitar o trabajar sin tener ningún obstáculo” (p. 103).

Cabe resaltar que no solo implica conocer el proceso de contratación sino que se debe saber si este se está realizando adecuadamente, en el resultado se puede afirmar que la empresa realiza este proceso adecuándolo a las personas que se vayan a presentar, lo cual es indispensable para realizar las mejoras correspondientes diferente a lo que concluyo Bolaño (2015) en la cual menciona que este proceso de contratación “se escribe de una manera parcial, ya que no logra consumir las fases forzosas para determinar las particularidades, destrezas y capacidades que son precisos en la inserción laboral” (p. 66).

- 4.2 Según Sangama (2016) que en su investigación titulada “El Impacto Tributario de la Contratación de Personal Discapacitado en las Empresas de la Provincia Constitucional del Callao” menciona que debido al desconocimiento de los beneficios tributarios que son otorgados a los colaboradores con discapacidad se crea una falencia para su contratación y concluye “que no se le brinda la oportunidad de integración y la mejora reputación de la institución, ya que dicha

contratación fomenta la labor en equipo y fomenta el cumplimiento de los valores bien establecidos en el ámbito laboral (p. 130).

- 4.3 Así también Sarango (2015) en su conclusión acerca de que existe la necesidad del desconocimiento tributario ante los beneficios que generan la contratación de personas que tienen alguna discapacidad, por ello en la investigación se desarrolló el cálculo y deducción de estos beneficios que se pueden deducir en la determinación del Impuesto a la renta anual, demostrando lo beneficioso que es para una organización. Por ello conocer los beneficios por la contratación de individuos que poseen una discapacidad es primordial no solo para el colaborador y la organización, sino también para toda la sociedad por ello la Ley N°29973 “Ley General de la persona con discapacidad” y fue la base para realizar los cálculos, y así Morazzani (2018) en su investigación “Las Normas de Inclusión del Personal con Discapacidad y su Acceso al Trabajo en el Sector Público y Privado de la Ciudad de Arequipa y su Impacto en los Estados Financieros de las Empresas” en la cual llego a la conclusión de que “la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 tiene como finalidad de establecer mecanismos legales que puedan beneficiar a dichas personas con habilidades diferentes, para garantizar una cuota de empleados tanto en el sector público como privado” (p. 120) y además de ello recalca que “todos aquellos beneficios tributarios otorgados es de manera favorable para tengan una mejor calidad de vida e independencia” (p. 120). Así los beneficios tributarios buscan mejorar la vida de cada persona que posea o no una discapacidad.
- 4.4 De esta manera después de ejecutar el desarrollo de todos los objetivos el resultado demuestra que el resultado de la contratación de individuos con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan, Distrito de Trujillo, Año 2018. Tiene un efecto positivo ya que se demostró que la diferencia de pago de este impuesto a la Renta anual disminuye en un total de 4,581 soles. Lo cual es beneficioso para la empresa en la cual se realizó la investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1 Se determinó que la contratación de personas que tienen una discapacidad posee un efecto positivo en la referente a la determinación del impuesto a la renta en la entidad de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018, ya que al término del ejercicio económico 2018 en la determinación del impuesto a la renta anual fue de 153,334 soles, este monto es sin considerar la aplicación de la deducción adicional y el crédito frente al impuesto a la renta anual; sin embargo, al aplicar estos beneficios el resultado fue de 148,753 soles.
- 5.2 Se analizó el proceso de contratación de individuos que tengan alguna discapacidad en la organización de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018, en el cual la empresa demuestra conocer los estándares según la Ley N°29973, además tiene conocimiento de cómo aplicar este proceso de contratación, lo que permite la equidad de oportunidades para los colaboradores con discapacidad.
- 5.3 Se determinó que el impuesto referente a la renta de la empresa Servicios Chan Chan S.A., Año 2018; es S/ 153,334.00 sin aplicar los beneficios tributarios de los colaboradores con discapacidad.
- 5.4 Se realizó el análisis del efecto del beneficio tributario en los estados financieros, el cual muestra una deducción del monto del impuesto calculado en la renta sin deducciones en S/ 4,581.00.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1 Cumplir en cabalidad las exigencias establecidos en la Ley N°29973, los cuales nos proveen los beneficios tributarios y obligaciones, a las que se encuentran acogidas las organizaciones que poseen laborando trabajadores con alguna discapacidad en su entidad.
- 6.2 Aligerar el proceso de la contratación de personas que poseen alguna discapacidad, para que todos los trabajadores puedan acceder de manera fácil y conociendo sus obligaciones y beneficios laborales dentro de la empresa.
- 6.3 Realizar los descuentos y/o adiciones correspondientes en la determinación del impuesto a la renta.
- 6.4 Fomentar con la gerencia, el invertir el monto del beneficio tributario obtenido por la disminución en el cálculo del impuesto a la renta en charlas y/o capacitaciones para todos los trabajadores de la organización.

## REFERENCIAS

- Abdul, H. (2015). *People with physical disabilities and their working life*. Helsinki. Recuperado de <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101221/Kasambula%20Adul%20Hakeem-thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Departamento de publicaciones.
- Bolaño, (2015). *Proceso de selección en personas con capacidades diferentes*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Cataño, López, Prieto. (2010). *Guía Técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Colegio oficial de Psicólogos, I, 46.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (Octava Edición). México: Interamericana Editores S.A..
- Decreto Supremo 287-2013-EF. Diario El Peruano, 22 de noviembre del 2013.
- Desler, G. (2009). *Administración del personal*. (Octava Edición). México: S.A. de C.V. Persson Educación.
- Diario Correo. 5 beneficios y fortalezas de contratar a personas con discapacidad (junio, 2019). Recuperado de <https://diariocorreio.pe/edicion/lima/5-beneficios-y-fortalezas-de-contratar-personas-con-discapacidad-trabajo-894805/>
- Dirección de investigación y registro. *Aproximaciones sobre discapacidad en el Perú*, Boletín Estadístico 2, 136. Recuperado de <https://www.gob.pe/mimp/conadis>
- Disable World. *Disability*. Recuperado de <https://www.disabled-world.com/definitions/disability-definitions.php>
- El Comercio. ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad en el Perú? (octubre, 2018). Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/situacion-personas-discapacidad-peru-noticia-568171>

El Comercio. Inclusión a medias: situación de personas con discapacidad en Perú es desconocida (diciembre, 2018). Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/inclusion-medias-situacion-personas-discapacidad-peru-desconocida-noticia-574417>

El Comercio. Trabajadores con familiares mayores con discapacidad podrán pedir licencia para atención médica (junio, 2019). Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajadores-familiares-mayores-discapacidad-podran-pedir-licencia-atencion-medica-noticia-nndc-650960>

El Peruano. Evolución del concepto de remuneración (marzo, 2018). Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-evolucion-del-concepto-remuneracion-64933.aspx>

Encyclopaedia of Occupational Health & Safety. Disability. Recuperado de <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/disability-and-work/disability/disability-concepts-and-definitions>

Gestión. MTPE buscará flexibilizar requisitos para cumplir cuota de trabajadores con discapacidad en empresas (diciembre, 2017). Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-buscara-flexibilizar-requisitos-cumplir-cuota-trabajadores-discapacidad-empresas-222136>

Gómez, L. , Balkin, D.& Cardy, R.. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. (Quinta Edición). España: Pearson Educación S.A.

Herrera, Rodríguez, (2014). *Investigación del impacto que ha generado la contratación de personas con discapacidad en el clima laboral de las 100 empresas privadas con mayores ingresos del distrito metropolitano de Quito*. Universidad Politécnica Salesiana sede Quito. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7659>

High-level Political Forum 2016. Persons with Disabilities, 6. Recuperado de <https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/document>



s/leave no one behind -  
position paper by persons with disabilities .pdf

HTS Teologiese Studies/Theological Studies. *Models of disability: A brief overview*, 8. Recuperado de <http://www.scielo.org.za/pdf/hts/v74n1/06.pdf>

Huamani, (2014). *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012*. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/362>

International Labour Organization. *Reporting on disability*, 17. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_127002.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_127002.pdf)

Instituto Peruano de Economía. (s.f). *Beneficios Tributarios*. Recuperado de <http://www.ipe.org.pe/portal/beneficios-tributarios/>

Kaplan, (2000). *Journal of Health Care Law and Policy*. The Definition of Disability: Perspective of the Disability Community. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1cca/0ba996e9ef32a935edf6725068698cb4813f.pdf>

Ley N°29973. Diario El Peruano, 24 de diciembre de 2012. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Michailakis, (2003). The Systems Theory Concept of Disability: one is not born disabled person, one is observed to be one. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/248912573\\_The\\_Systems\\_Theory\\_and\\_Concept\\_of\\_Disability\\_One\\_is\\_not\\_born\\_a\\_disabled\\_person\\_one\\_is\\_observed\\_to\\_be\\_one](https://www.researchgate.net/publication/248912573_The_Systems_Theory_and_Concept_of_Disability_One_is_not_born_a_disabled_person_one_is_observed_to_be_one)

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f). *Discapacidad*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Personas con discapacidad en el mercado laboral formal peruano 2017*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2017/informes/Informe.pdf>
- Morazzani (2018). *Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas*. Universidad Nacional San Agustín. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>
- Organización Internacional del Trabajo (s.f). *Discapacidad y trabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (s.f). *Discapacidades*. Recuperado de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Real Academia Española. *Discapacidad*. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/discapacidad>
- Real Academia Española. *Persona con Discapacidad*. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/persona-con-discapacidad>
- Red Iberoamericana de Expertos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Boletín informativo sobre discapacidad y derechos humanos, 13*. Recuperado de [http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/bol\\_redcdpd\\_2\\_2014.pdf](http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/bol_redcdpd_2_2014.pdf)
- Quinn, Degener, (2002). The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. Recuperado de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRDisabilityen.pdf>
- Sangama (2016). *El impacto tributario de la contratación de personal discapacitado en las empresas de la provincia constitucional del Callao*. Universidad Nacional del Callao. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/1571>

- Sarango, (2015). *Aplicación del beneficio de contratación de personas con discapacidad y su incidencia en la declaración del impuesto a la renta*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/3095>
- Sunat (s.f). Concepto - Impuesto a la Renta – Empresas. Recuperado de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/impuesto-a-la-renta-empresas/regimen-general-del-impuesto-a-la-renta-empresas/concepto-del-impuesto-a-la-renta-regimen-general>
- Understanding disability. Chapter 1. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/chapter1.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter1.pdf)
- Velarde, (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral*. Universitat politècnica de Catalunya. Barcelona. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622007>
- World Health Organization. World Report on Disability, 349. Recuperado de [https://www.unicef.org/protection/World\\_report\\_on\\_disability\\_eng.pdf](https://www.unicef.org/protection/World_report_on_disability_eng.pdf)

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Guía de Entrevista

#### ENTREVISTA

**Nombre del Entrevistado:** Miriam Ysabel Pérez Barros

**Cargo:** Gerente General - Administrativo

**Nombre del Entrevistador:** Sony Jany Jara Rodriguez

**Fecha de la Entrevista:** 09 / 08 / 2019

**INSTRUCCIONES:** Esta entrevista se está realizando con el fin de recolectar información “Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018.” Para su respectivo análisis.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?  
.....  
.....  
.....  
.....
2. ¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?  
.....  
.....  
.....  
.....
3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?

.....

.....

.....

.....

5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Cómo es este proceso?

.....

.....

.....

.....

6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?

.....

.....

.....

.....

7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?

.....

.....

.....

.....

8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?

.....

.....

.....

.....

9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?

.....

.....

.....

**10.** ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?

.....

.....

.....

## Anexo N° 2: Matriz de Validación

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### FICHA DE VALIDACIÓN

**OBJETIVO:** Analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

#### APELLIDOS Y NOMBRES:

Jara Rodríguez, Sony Jany

Namoc Romero, Carmen Regina

**TÍTULO:** Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018.

Ubique en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que cumple cada uno de los ítems, de acuerdo a los criterios que se presentan a continuación E-Excelente/ B- Bueno/ M-Mejorar/ X-Eliminar/ C-Cambiar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Sugerencias
					Redacción Clara y Precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con la variable	Tiene coherencia con el objetivo	
Persona con discapacidad	Proceso de contratación de personas con discapacidad.	Nivel de conocimiento de la Contratación	1. ¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?		B	B	B	B	
			2. ¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?		B	B	B	B	

			3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?		B	B	B	B	
			4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
		Nivel de conocimiento de la Adaptación	5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Como es este proceso?		B	B	B	B	
			6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
			7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?		B	B	B	B	
			8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?		B	B	B	B	



		Nivel de conocimiento de los Beneficios	9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?		B	B	B	B	
			10. ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?		B	B	B	B	
Impuesto a la Renta	Beneficios sobre las remuneraciones	Factor x R.M.V. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-
	Beneficios sobre los gastos de implementación	Factor x U.L.T. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-

FECHA DE REVISIÓN: 05/06/19

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Carlos Rivera Zapata

GRADO ACADÉMICO: Magister

FIRMA:

  
 Carlos A. Rivera Zapata  
 C.O.C. Mag. en G. y A.

## FICHA DE VALIDACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN

**OBJETIVO:** Analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

Jara Rodriguez, Sony Jany

Namoc Romero, Carmen Regina

**TÍTULO:** Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018.

Ubique en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que cumple cada uno de los items, de acuerdo a los criterios que se presentan a continuación E-Excelente/ B- Bueno/ M-Mejorar/ X-Eliminar/ C-Cambiar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Sugerencias
					Redacción Clara y Precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con la variable	Tiene coherencia con el objetivo	
Persona con discapacidad	Proceso de contratación de personas con discapacidad.	Nivel de conocimiento de la Contratación	1.¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?		B	B	B	B	
			2.¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?		B	B	B	B	

			3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?		B	B	B	B	
			4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
		Nivel de conocimiento de la Adaptación	5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Como es este proceso?		B	B	B	B	
			6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
			7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?		B	B	B	B	
			8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?		B	B	B	B	

		Nivel de conocimiento de los Beneficios	9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?		B	B	B	B	
			10. ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?		B	B	B	B	
Impuesto a la Renta	Beneficios sobre las remuneraciones	Factor x R.M.V. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-
	Beneficios sobre los gastos de implementación	Factor x U.I.T. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-

FECHA DE REVISIÓN: 05/06/19

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: ROSA LOURDES MIÑANO RODRÍGUEZ

GRADO ACADÉMICO: Magister

FIRMA:

  
C.P.C. Rosa Lourdes Miñano Rodríguez  
Cod. Mat. 02-5596

## FICHA DE VALIDACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN

**OBJETIVO:** Analizar el proceso de contratación de personas con discapacidad en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Año 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

Jara Rodríguez, Sony Jany

Namoc Romero, Carmen Regina

**TÍTULO:** Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018.

Ubique en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que cumple cada uno de los ítems, de acuerdo a los criterios que se presentan a continuación E-Excelente/ B- Bueno/ M-Mejorar/ X-Eliminar/ C-Cambiar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Sugerencias
					Redacción Clara y Precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con la variable	Tiene coherencia con el objetivo	
Persona con discapacidad	Proceso de contratación de personas con discapacidad.	Nivel de conocimiento de la Contratación	1.¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?		B	B	B	B	
			2.¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?		B	B	B	B	

			3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?		B	B	B	B	
			4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
		Nivel de conocimiento de la Adaptación	5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Como es este proceso?		B	B	B	B	
			6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?		B	B	B	B	
			7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?		B	B	B	B	
			8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?		B	B	B	B	

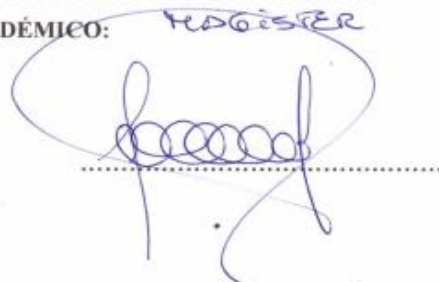
		Nivel de conocimiento de los Beneficios	9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?		B	B	B	B	
			10. ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?		B	B	B	B	
Impuesto a la Renta	Beneficios sobre las remuneraciones	Factor x R.M.V. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-
	Beneficios sobre los gastos de implementación	Factor x U.I.T. El número de trabajadores con discapacidad.	-	-	-	-	-	-	-

FECHA DE REVISIÓN: 06/06/19

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: KATY DA CRUZ MORENO

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

FIRMA:





### Anexo N° 3: Guía de Entrevista Aplicada

#### ENTREVISTA

**Nombre del Entrevistado:** Miriam Ysabel Pérez Barros

**Cargo:** Gerente General - Administrativo

**Nombre del Entrevistador:** Tany Tanya Rodríguez

**Fecha de la Entrevista:** 09 / 08 / 2019

**INSTRUCCIONES:** Esta entrevista se está realizando con el fin de recolectar información "Efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de Servicios Chan Chan S.A., Distrito de Trujillo, Año 2018." Para su respectivo análisis.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo se da inicio al proceso de búsqueda de un nuevo colaborador con discapacidad?

Se da inicio en busca del cumplimiento de la ley N° 29973 "Ley General de la Persona con Discapacidad" en la que nos indica que debido a que nuestra empresa tiene más de 50 trabajadores, debemos contratar el 3% de personas con discapacidad.

2. ¿Qué criterios utilizan para la selección del colaborador que va a laborar en la organización?

Se realiza un perfil del nuevo puesto de trabajo que debe ser ocupado por un trabajador con discapacidad, lo cual suele ser un poco complicado, ya que buscar un puesto que no requiera muchas capacidades, nos parecía difícil en un inicio, luego de informarnos ya no.

3. Al presentarse un colaborador con deficiencias intelectuales ¿se les suelen realizar preguntas adaptadas a su nivel intelectual? ¿De qué forma?

Si, el colaborador postulante posee una discapacidad intelectual los items son adaptados para que se pueda entender y comprender lo que implica la responsabilidad del puesto, si fuera lo contrario se le realiza el cuestionario como el que se le haría a cualquiera.

4. ¿Apoya el proceso de realizar charlas de sensibilización sobre el proceso de contratación para los colaboradores con discapacidad?

Un punto importante fue la charla de sensibilización previa al contrato.



de personas con discapacidad, ya que en esto se hizo comprender a los socios de la empresa que si se puede y se debe contratar a dichas personas

5. ¿En cuánto tiempo se incorpora al nuevo colaborador en la empresa? ¿Como es este proceso?

usualmente el proceso de incorporación y adaptación de un trabajador es de dos semanas como máximo ya que no se pueden dejar de cumplir con las funciones, después de ser seleccionado se le brinda la mayor información del puesto y las funciones que debe cumplir eficientemente.

6. ¿Realiza reuniones previas al ingreso de nuevos colaboradores con discapacidad?

se realizó una reunión previa al ingreso de los trabajadores para informar los cambios realizados que fueron necesarios para que los colaboradores puedan laborar en la empresa.

7. ¿En qué momento interviene usted en el proceso de adaptación del colaborador?

conociendo todas las necesidades del trabajador me permitio plantear cuales eran los cambios para que este pueda adaptarse mejor.

8. ¿Se imparte formación específica sobre las tareas a realizar en dicho puesto?

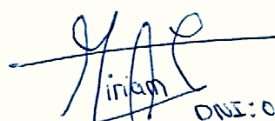
Antes del inicio de sus actividades laborales y durante su primera semana de ingreso se le hace llegar los documentos correspondientes con las funciones que realizara

9. ¿Colabora en el desarrollo de nuevas habilidades en el individuo? ¿Forma parte de los beneficios para el desempeño del trabajador? ¿De qué manera?

la empresa colabora con el desarrollo de nuevas habilidades del trabajador y así mismo forma parte de los beneficios brindados al desempeño de su ámbito laboral.

10. ¿Cuál es su aporte en cuanto a brindar información a los colaboradores sobre los beneficios que este posee dentro de la organización?

se brindó información a todos los colaboradores sobre los beneficios que posee dentro de la empresa.

  
DNI: 08885323

Anexo N° 4: Ficha RUC



**FICHA RUC : 20398018410**  
**EMPRESA DE SERVICIOS CHAN CHAN S.A.**

Número de Transacción : 40723662  
 CIR - Constancia de Información Registrada

**Información General del Contribuyente**

Apellidos y Nombres ó Razón Social : EMPRESA DE SERVICIOS CHAN CHAN S.A.  
 Tipo de Contribuyente : 26-SOCIEDAD ANONIMA  
 Fecha de Inscripción : 12/05/1999  
 Fecha de Inicio de Actividades : 12/05/1999  
 Estado del Contribuyente : ACTIVO  
 Dependencia SUNAT : 0061 - I.R.LA LIBERTAD-PRICO  
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO  
 Emisor electrónico desde : 09/11/2016  
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 09/11/2016),BOLETA (desde 09/11/2016)

**Datos del Contribuyente**

Nombre Comercial : EMPRESA DE SERVICIOS CHAN CHAN  
 Tipo de Representación : -  
 Actividad Económica Principal : 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA  
 Actividad Económica Secundaria 1 : -  
 Actividad Económica Secundaria 2 : -  
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL/COMPUTARIZADO  
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO  
 Código de Profesión / Oficio : -  
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD  
 Número Fax : -  
 Teléfono Fijo 1 : 44 - 234111  
 Teléfono Fijo 2 : 44 - 252621  
 Teléfono Móvil 1 : 44 - 949140560  
 Teléfono Móvil 2 : 44 - 976155726  
 Correo Electrónico 1 : empdeservicioschan-cha@hotmail.com  
 Correo Electrónico 2 : empdeservicioschan.chan@gmail.com

**Domicilio Fiscal**

Actividad Economica : 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA  
 Departamento : LA LIBERTAD  
 Provincia : TRUJILLO  
 Distrito : TRUJILLO  
 Tipo y Nombre Zona : URB. SAN VICENTE  
 Tipo y Nombre Vía : AV. LA MARINA  
 Nro : 225  
 Km : -  
 Mz : -  
 Lote : -  
 Dpto : -  
 Interior : -  
 Otras Referencias : -  
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : -

**Datos de la Empresa**

Fecha Inscripción RR.PP : 05/05/1999  
 Número de Partida Registral : -  
 Tomo/Ficha : 10251  
 Folio : 0  
 Asiento : 0  
 Origen del Capital : NACIONAL  
 País de Origen del Capital : -

**Registro de Tributos Afectos**

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	12/05/1999	-	-	-
IMP.TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2015	-	-	-
RENTA STA. CATEG. RETENCIONES	01/11/1999	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/11/1999	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/11/1999	-	-	-

**Representantes Legales**

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -08885323	PEREZ BARROS MIRIAM YSABEL	GERENTE GENERAL	16/04/1973	26/08/2002	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
	- - -	- - -	- - -	-	

**Establecimientos Anexos**

Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Cond.Legal
--------	------	--------------	--------	-----------	-------------------	------------

0006	SUCURSAL	-	ANCASH SANTA CHIMBOTE	CAL. JOSE BALTA 256	-	ALQUILADO
0002	AGENCIA	AGENCIA	LIMA LIMA JESUS MARIA	URB. FUNDO OYAGUE AV. 28 DE JULIO 298	-	ALQUILADO
0009	SUCURSAL	SUCURSAL	LAMBAYEQUE CHICLAYO CHICLAYO	URB. PATASCA AV. FRANCISCO CUNEO Mz 23 Lote B	-	ALQUILADO
0001	AGENCIA	AG	LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO	JR. ORBEGOSO 308	-	-
0010	SUCURSAL	-	ANCASH SANTA NUEVO CHIMBOTE	SEC. TANGAY ---- PARCELA 4 Mz A Lote 1	-	ALQUILADO
0011	SUCURSAL	-	LAMBAYEQUE CHICLAYO LA VICTORIA	URB. LA VICTORIA SC. TRES CAL. ANTENOR ORREGO 1833	-	PROPIO

**Importante**

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás